

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang mengacu pada latar belakang, rumusan masalah dan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan sebelumnya maka penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan maksud *explanatory research* (penelitian penjelasan). Menurut Sugiyono (2011:7), enelitian Survey adalah penelitian yang di lakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data yang di ambil dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, sehingga di temukan kejadia-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar varibel sosiologis maupun psikologis.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat penelitian dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kabina Sukses Makmur Kintap Kalimantan Selatan.

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dipeoleh.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh yang bersangkutan untuk dimanfaatkan.

Data primer biasanya diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan

semua metode pengumpulan data orisinal (Kuncoro, 2009: 54). Penelitian ini mendapatkan data primer dari menyebarkan daftar pertanyaan (*Questionnaire*).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung yang di peroleh dari dokumen dokumen PT. Kabina Sukses Makmur seperti gambaran umum perusahaan, falsafah, visi, misi perusahaan, struktu organisasi perusahaan, pembagian tugas karyawan, kegiatan usaha, dan gambaran umum responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian. Agar mempermudah dalam melakukan kegiatan pengumpulan data, maka diperlukan teknik atau metode pengumpulan data. Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya (Supranto, 2010: 78).

Dalam penelitian ini untuk pengumpulan data menggunakan :

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011:142). Pertanyaan tersebut diajukan kepada karyawan PT. Kabina Sukses Makmur.

2. Wawancara

Wawancara adalah cara mendapatkan informasi dengan bertanya langsung kepada karyawan, dimana peneliti menyampaikan pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan untuk menjawabnya, menggali jawaban lebih jauh bila dikehendaki dan mencatatnya (Sugiyono, 2011: 137).

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2011:72) yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Kabina Sukses Makmur yaitu sebanyak 72 karyawan.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2011:73), yaitu: “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Selain itu adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai obyek-obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi namun tetap mampu mewakili populasi tersebut.

3. Teknik *Sampling*

Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* yaitu suatu cara pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

F. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas

a. Rekrutmen (X_1)

Yaitu merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh PT. Kabina Sukses Makmur yaitu mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja pada PT. Kabina Sukses Makmur. Indikator variabel rekrutmen adalah:

- 1) Sumber-sumber rekrutmen adalah perekrutan karyawan PT. Kabina Sukses Makmur secara internal melalui promosi, rotasi, serta memanggil kembali mantan karyawan yang bisa dikaryakan
- 2) Metode rekrutmen adalah perekrutan karyawan PT. Kabina Sukses Makmur secara tertutup dengan cara menginformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja.

b. Kompetensi (X_2)

Yaitu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan PT. Kabina Sukses Makmur yang mendukung dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Indikator variabel rekrutmen adalah:

- 1) Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik dan mental tertentu.

- 2) Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai dari orang seperti percaya diri, keyakinan akan efektif dalam berbagai situasi, merupakan bagian dari konsep dirinya.

2. Variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikatornya sebagai berikut:

- 1) Kuantitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Kualitas pekerjaan adalah kualitas hasil dari pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam waktu tertentu berdasarkan standar kerja perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang karyawan dan pencapaian target berdasarkan standar kerja waktu perusahaan
- 4) Kerjasama dengan rekan kerja adalah kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat serta adanya pembagian tugas dalam setiap pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan job description masing-masing karyawan.

G. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini dipergunakan kuesioner baik untuk mengungkapkan variabel bebas maupun variabel terikat, kuesioner diberikan kepada pegawai dan dibuat dalam bentuk pertanyaan ataupun pernyataan tertutup, dimana jawaban dan pernyataan responden yang sesuai tinggal memberikan tanda (\surd) pada kotak pilihan yang tersedia dan sesuai. Skor jawaban yang diperoleh merupakan Skala Ordinal, agar dapat dianalisis maka diangkakan dengan menggunakan Skala Likert lima tingkat antara 1 sampai 5, dimana pernyataan yang mengarah positif diberi skor 5 dan pernyataan yang mengarah negatif diberi skor 1 (Sugiyono, 2011:93). Secara rinci pemberian skor untuk variabel rekrutmen, kompetensi dan kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skor variabel rekrutmen, kompetensi dan kinerja

No	Skor	Alaternatif jawaban		
		Rekrutmen	Kompetensi	Kinerja
1	5	Sangat baik	Sangat tinggi	Sangat tinggi
2	4	Baik	Tinggi	Tinggi
3	3	Cukup	Cukup	Cukup
4	2	Buruk	Rendah	Rendah
5	1	Sangat buruk	Sangat rendah	Sangat rendah

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu alat ukur dikatakan valid jika alat tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item. Jika korelasi antara skor item dengan skor total signifikan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur yang digunakan valid. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi skor butir soal dan skor total
- x = skor butir
- y = skor total
- n = jumlah sampel

Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik korelasi *product moment* dari *Pearson* (Sugiyono, 2011: 52), kemudian nilai korelasi dibandingkan dengan tabel. Untuk penghitungan Uji ini menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 20*. Adapun kriteria pengujiannya adalah: Apabila $r_{hitung} < r_{Tabel}$ maka tidak terdapat data

yang valid pada tingkat kepercayaan 95% dan apabila $r_{hitung} \geq r_{Tabel}$ terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan 95%.

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya” (Azwar, 2001:4). Pada dasarnya bahwa sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan skor antar item. Dalam penelitian ini, untuk menguji tingkat reliabilitas menggunakan metode *Alpha Croanbach*, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[\frac{S_x^2 - S_1^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = koefisien reliabilitas
- K = jumlah butir kuesioner
- S_1^2 = jumlah varian sekor-skor butir
- S_x^2 = varian skor kuesioner

Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas instrumen diatas 0,6 atau 60%, berarti terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 atau 60% berarti tidak terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%. “Suatu instrumen dikatakan *reliable* bila memiliki koefisien

keandalan ($\alpha \geq 0,6$) (Sekaran, 2006:311). Pengujian validitas dan reliabilitas masing – masing variabel pada penelitian ini menggunakan komputer melalui program SPSS *for Windows*.

I. Teknik Analisis Data

1. Rentang Skala

Menurut Umar (2008: 225) rentang skala adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pada rentang skala manakah suatu variabel, dalam hal ini adalah rekrutmen, kompetensi dan kinerja karyawan pada PT. Kabina Sukses Makmur maka digunakan rentang skala dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

dimana :

R_s = rentang skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} RS &= \frac{72(5-1)}{5} \\ &= \frac{288}{5} \\ &= 57,6 \text{ dibulatkan menjadi } 58 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas dapat menghasilkan rentang skala sebesar 58 sehingga diperoleh rentang skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Penilaian Rentang Skala

Rentang Skala	Rekrutmen	Kompetensi	Kinerja
72– 129	Sangat buruk	Sangat rendah	Sangat rendah
130– 187	Buruk	Rendah	Rendah
188– 245	Cukup	Cukup	Cukup
246– 303	Baik	Tinggi	Tinggi
304– 361	Sangat baik	Sangat tinggi	Sangat tinggi

2. Rregresi linier berganda

Suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Kuncoro, 2009; 55). Teknik analisis regresi berganda ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun model yang digunakan adalah:

$$Y = a + b.X_1 + b.X_2 + e$$

dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Variabel rekrutmen

X_2 = Variabel kompetensi

e = Variabel pengganggu (*error*)

J. Uji Hipotesis

1. F-test

Menurut Ghozali (2005:87) uji F bertujuan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel *independent* dalam hal ini yaitu variabel rekrutmen dan kompetensi terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan, dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Di mana:

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Dalam melakukan uji F, digunakan penyusunan hipotesis yang akan diuji, berupa hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):

H_0 = Variabel rekrutmen dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a = Variabel rekrutmen dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis atas dasar signifikasi pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%) dengan kriteria:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.
- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

2. t-test

Menurut Ghozali (2005:87) uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial atau per variabel dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Di mana:

b = koefisien regresi

Sb = standart deviasi dari variabel bebas

Dalam melakukan uji t, digunakan penyusunan hipotesis yang akan diuji, berupa hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):

H_0 = Variabel rekrutmen dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a = Variabel rekrutmen dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis atas dasar signifikansi pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%) dengan kriteria:

1. Jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.
2. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.
3. Uji dominasi

Untuk mengetahui yang dominan dilihat dari besarnya koefisien regresi. Jika $\beta_2 > \beta_1$, maka hipotesis yang mengatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.